Página 1

* **Apresentação**

Esta cartilha foi desenvolvida pelo SINDASP-MG, com base no material produzido pela Ouvidoria do Estado de Minas Gerais, com intuito de orientar e esclarecer à categoria como proceder diante de uma situação de assédio moral no ambiente de trabalho.

Sabemos que o Sistema Prisional mineiro possui um alto índice de casos de assédio moral e, somado ao ambiente insalubre, causa graves danos psicológicos às vítimas.

Para orientá-los, separamos algumas informações relevantes sobre o tema.

Página 2 e 3

* **Conheça a Lei de Assédio Moral**

A Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011, que dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual, define como assédio moral “a conduta de agente público que tenha por objetivo ou **efeito degradar as condições de trabalho de outro agente público**, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional”.

Esta conduta abusiva poderá se dar, de forma **repetitiva** e **gradativa**, por gesto, palavra, comportamento ou atitudes indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social) ou diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas). Possui um alvo (pessoa ou grupo) específico.

A Lei prevê ainda como modalidades de assédio moral:

“I – desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem de agente público, valendo-se de posição hierárquica ou funcional superior, equivalente ou inferior;

II – desrespeitar limitação individual de agente público, decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades especiais;

III – preterir o agente público, em quaisquer escolhas, em função de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica;

IV – atribuir, de modo frequente, ao agente público, função incompatível com sua formação acadêmica ou técnica especializada ou que dependa de treinamento;

V – isolar ou incentivar o isolamento de agente público, privando-o de informações, treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas funções ou do convívio com seus colegas;

VI – manifestar-se jocosamente em detrimento da imagem de agente público, submetendo-o a situação vexatória, ou fomentar boatos inidôneos e comentários maliciosos;

VII – subestimar, em público, as aptidões e competências de agente público;

VIII – manifestar publicamente desdém ou desprezo por agente público ou pelo produto de seu trabalho;

IX – relegar intencionalmente o agente público ao ostracismo;

X – apresentar, como suas, ideias, propostas, projetos ou quaisquer trabalhos de outro agente público;

XI – (Vetado)

XII – (Vetado)

XIII – (Vetado)

XIV – valer-se de cargo ou função comissionada para induzir ou persuadir agente público a praticar ato ilegal ou deixar de praticar ato determinado em lei”.

Página 4

* **São tipos de Assédio Moral:**

• Assédio Moral Vertical Descendente

O ato do superior hierárquico assediar o (s) subordinado (s)

• Assédio Moral Vertical Ascendente

O ato do (s) subordinado (s) assediar (em) o superior hierárquico.

• Assédio Moral Horizontal

O ato de assediar parte dos colegas de mesmo nível ou classe de um mesmo campo laboral.

• Assédio Moral Misto

Ocorre entre superiores e ao mesmo tempo entre colegas de trabalho, com as mesmas peculiaridades do assédio horizontal.

Página 5 e 6

* **Situações que NÃO configuram Assédio Moral**

1. Situações isoladas e eventuais

Podem até produzir dano moral ou configurar outro ilícito previsto na Lei Estadual nº 869/52, que dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Minas Gerais, mas não caracterizam assédio moral;

1. Exigências profissionais

Cobranças, críticas construtivas e avaliações feitas de forma explícita e não vexatória não são atos de assédio moral;

1. Más condições de trabalho

Desde que o indivíduo não seja submetido a estas condições de forma intencional com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais, não configura assédio moral;

1. Conflitos

“Algumas situações, como transferências de postos de trabalho; remanejamento do trabalhador ou da chefia de atividades, cargos ou funções; ou mudanças decorrentes de prioridades institucionais, são exemplos que podem gerar conflitos, mas não se configuram como assédio moral por si mesma”.

Página 7

* **Como proceder nos casos de Assédio Moral:**

A vítima de assédio moral deverá procurar, presencialmente, a unidade setorial de recursos humanos do órgão ao qual for vinculado ou registrar a reclamação em sistema eletrônico próprio, disponibilizado pela **Ouvidoria-Geral do Estado - OGE.**

Página 8

* **Referências Bibliográficas**

MINAS GERAIS. Decreto nº 47.528, de 12 de novembro de 2018.

MINAS GERAIS. Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011.

MINAS GERAIS. Resolução Conjunta OGE/SEPLAG/CGE nº 01, de 5 de dezembro de 2018

NEPPOT/UFSC - Núcleo de Estudos de Processos Psicossociais e de Saúde nas Organizações e no Trabalho. **O que NÃO é assédio moral no trabalho. Há algumas situações que podem ser confundidas com assédio moral.** Santa Catarina. Disponível em: <http://www.ouvidoriageral.mg.gov.br/ouvidorias-especializadas/assedio-moral>. Acesso em: 26 mai. 2020.

MINAS GERAIS. Controladoria-Geral do Estado, Ouvidoria-Geral do Estado e Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão. **Cartilha de Conscientização e Enfrentamento à Prática do Assédio Moral na Administração Pública**. Minas Gerais, 2019. 13 p., Disponível em: <http://www.ouvidoriageral.mg.gov.br/ouvidorias-especializadas/assedio-moral>. Acesso em: 26 mai. 2020.